

SKRIPSI
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RAWAT INAP RSUD HAJI MAKASSAR
PROVINSI SULAWESI SELATAN
TAHUN 2021

ANDI IRBA HAIFAH ILMI

K011171518



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
TAHUN 2021

SKRIPSI
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RAWAT INAP RSUD HAJI MAKASSAR
PROVINSI SULAWESI SELATAN
TAHUN 2021

ANDI IRBA HAIFAH ILMU

K011171518



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
TAHUN 2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
RAWAT INAP RSUD HAJI MAKASSAR PROVINSI SULAWESI
SELATAN TAHUN 2021**

Disusun dan diajukan oleh

ANDI IRBA HAIFAH ILMU


K011171518


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 16 Februari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes
Nip. 19640708 199103 1 002


Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes
Nip. 19840426 201212 1 002

Ketua Program Studi



Dr. Suriani, SKM, M.Kes
Nip. 19740520 200212 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

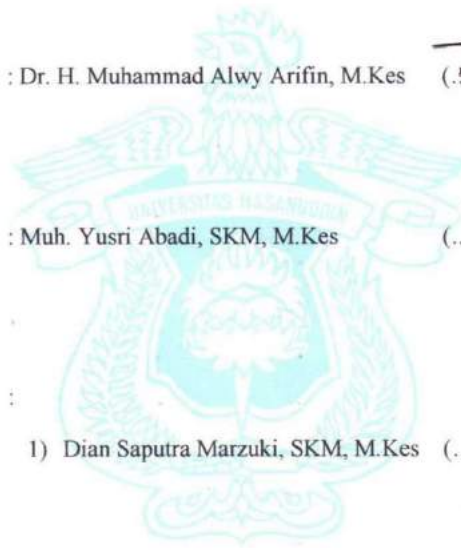
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu, 17 Februari 2021

Ketua : Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes (.....)

Sekretaris : Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes (.....)

Anggota :
1) Dian Saputra Marzuki, SKM, M.Kes (.....)

2) Adelia U Ady Mangilep, SKM, MARS (.....)



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Irba Haifah Ilmi
NIM : K011171518
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
HP : 081289743212
E-mail : Irbahflm@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel “Hubunga Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021” benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 2 Februari 2021


Andi Irba Haifah Ilmi

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan
Skripsi, Februari 2021

ANDI IRBA HAIFAH ILMU

K011 171518

“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RAWAT INAP RSUD HAJI MAKASSAR TAHUN 2021”

(xii halaman + 116 + 15 Tabel + 8 Lampiran)

Salah satu tenaga kesehatan yang seringkali berkontak dengan pasien adalah perawat sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa perawat memiliki nilai tersendiri bagi pasien. Maka dari itu penilaian kinerja perawat menjadi hal yang penting sebab mampu melihat tingkat produktifitas seorang perawat apakah akan lebih efektif dimasa yang akan datang. Pada tahun 2020 terekap absensi dari perawat rawat inap yang tidak mencapai target yaitu 100% pada bulan Januari Februari tahun 2020 hanya 79%. Pada tahun 2020, semenjak Covid-19 proses absensi melalui *fingerprint* sudah tidak pernah digunakan. Adapun wawancara sekilas dengan bagian keperawatan dimana hal tersebut mempengaruhi kehadiran perawat terkait ketepatan waktu dan keterlambatan para perawat sebab sistem manualisasi dengan tanda tangan yang tidak tercantumkan waktu kehadiran perawat secara otomatis. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional* dan menggunakan uji *chi-square*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember sampai dengan Januari 2021 di RSUD Haji Makassar. Populasi pada penelitian ini yaitu 183 dengan jumlah sampel yaitu 64 orang. Adapun responden pada penelitian ini yaitu perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan antara gaji dan upah dengan kinerja ($p\text{ value} = 0,020 < \alpha = 0,05$); penghargaan/pengakuan dengan kinerja ($p\text{ value} = 0,001 < \alpha = 0,05$); tanggung jawab dengan kinerja ($p\text{ value} = 0,000 < \alpha = 0,05$) dan tidak ada hubungan kebijakan dan administrasi dengan kinerja ($p\text{ value} = 1,000 > \alpha = 0,05$), kondisi kerja dengan kinerja ($p\text{ value} = 1,000 > \alpha = 0,05$); dan kesempatan untuk maju dengan kinerja ($p\text{ value} = 0,166 > \alpha = 0,05$) pada perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun saran pada penelitian ini berdasarkan penelitian yaitu pihak manajemen rumah sakit diharapkan untuk melakukan evaluasi terhadap tunjangan sebagai tambahan diluar gaji pokok terhadap perawat, pihak manajemen rumah sakit diharapkan untuk memberikan penghargaan tahunan atau reward bagi perawat yang telah berkinerja baik, dan pihak manajemen rumah sakit diharapkan untuk menetapkan tanggung jawab utama bagi perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar agar tidak ada tambahan tanggung jawab diluar SOP yang berlaku.

**KATA KUNCI : MOTIVASI, KINERJA, PERAWAT
DAFTAR PUSTAKA : 32 (2005-2020)**

SUMMARY

Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Health Administration and Policy
Makassar, February 2021

ANDI IRBA HAIFAH ILMU
K011171518

THE RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION WITH THE PERFORMANCE OF NURSES IN HOSPITALIZATION OF RSUD HAJI MAKASSAR SOUTH SULAWESI PROVINCE IN 2021

One of the health workers who often come into contact with patients is a nurse, so it cannot be denied that nurses have their own value for patients. Therefore, the performance assessment of nurses is important because it is able to see the level of productivity of a nurse whether it will be more effective in the future. In 2020, the absence of inpatient nurses who did not reach the target of 100% in January February 2020 was only 79%. In 2020, since Covid-19 the attendance process via fingerprint has never been used. There is a quick interview with the nursing department where it affects the attendance of nurses related to the punctuality and delay of the nurses because the manualization system with a signature does not include the attendance of the nurse automatically. The purpose of this study is to determine the relationship of work motivation with the performance of nurses in the inpatient department of RSUD Haji Makassar.

This research is a quantitative study with a cross sectional study design and using the chi-square test. This research was conducted from December to January 2021 at RSUD Haji Makassar. The population in this study was 183 with a sample size of 64 people. The respondents in this study were nurses who were inpatient at Haji Makassar Hospital. The data collection technique in this research is using a questionnaire.

Based on the research results it is known that there is a relationship between salary and wages and performance (p value = 0,020 $< \alpha = 0,05$); reward / recognition with performance (p value = 0,001 $< \alpha = 0,05$); responsibility with performance (p value = 0,00 $< \alpha = 0,05$) and there is no relationship between policy and administration with performance (p value = 1,000 $> \alpha = 0,05$), working conditions with performance (p value = 1,000 $> \alpha = 0,05$); and the opportunity to advance with the performance (p value = 0,166 $> \alpha = 0,05$) in the nurses inpatient at RSUD Haji Makassar, South Sulawesi Province. The suggestions in this study are based on research, namely the hospital management is expected to evaluate the allowance in addition to the basic salary for nurses, the hospital management is expected to provide annual awards or rewards for nurses who have performed well, and the hospital management is expected to determine the main responsibility for nurses in the inpatient Haji Makassar Hospital so that there are no additional responsibilities outside the applicable SOP.

Keywords : Motivation, Work Performance, Nurses

References : 32 (2005-2020)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah Swt yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Segala puji bagiNya atas limpahan rahmat dan karuniaNya. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW serta keluargaNya dan sahabatNya yang telah membawa masa gelap ke masa terang seperti sekarang. Puji Syukur atas segala keridhoan Allah SWT sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap RSUD Haji makassar Tahun 2021**” sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua yaitu **Ayahanda Dr. Andi Bustang** dan **Bunda Andi Hidayanti** yang telah melahirkan, membesarkan, mendo’akan, mendidik dengan kedahsyatan cinta dan kasih sayang yang tiada hentinya serta dukungan moral maupun materil. Tidak pula dilupakan saudara kandung penulis yaitu **Kak Andi Abizar, Adik Andi Haykal, dan Kak Yessy Oktaviani** yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan kepercayaan. Serta Kakak dan Adik sepupu penulis yaitu **Kak Andi Nur Awaliah dan Adik Izza Ghaniyah** yang telah menemani dan memberi kekuatan serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa tiada henti kepada penulis hingga akhirnya penulis mampu menyelesaikan tanggung jawabnya.

Penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada dosen pembimbing Bapak **Dr. Muhammad Alwy arifin, M.Kes** sebagai pembimbing I

dan Bapak **Muh. Yusri Abadi, SKM, M.Kes** sebagai pembimbing II atas bimbingan, arahan, motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Dengan segala hormat dan ketulusan hati penulis ucapkan terimakasih sedalam-dalamnya dan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak **Dr. Aminuddin Syam, SKM, M.Kes., M.Med.Ed.** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **Dr. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes** selaku ketua jurusan Administrasi Kebijakan Kesehatan FKM Unhas beserta seluruh dosen dan staf yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis.
3. Bapak **Dr. Ridwan, M.Thaha, M.Sc** , selaku penasehat akademik atas bimbingannya selama menempuh kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.
4. Bapak **Dian Saputra Marzukuki SKM. M.Kes** dan Ibu **Adelia U Ady Mangilep, SKM, MARS** selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan arahan guna penyempurnaan skripsi ini.
5. Para dosen FKM UNHAS yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama penulis mengikuti pendidikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis di masa depan.
6. Terima Kasih Kepada Staf Jurusan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dan Fakultas **Pak Salim, Kak Ros, Pak Ipin, dan Kak Mimin** atas segala bantuannya selama penulis menyusun skripsi ini.

7. Terima Kasih Kepada Pihak **Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan** sebagai institusi yang bersedia menerima peneliti melaksanakan penelitian di tempat tersebut.
8. Terima Kasih Kepada Responden yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian penulis.
9. Terima Kasih kepada (BCD) yaitu **Salsa, Feby, Ayun, Uthe, Fatur, Viky, Atirah, Khofifah, Tiwi, Aldi, dan Renaldi** yang telah memberi warna kisah perjuangan perkuliahan ini, tawa dan bahagia dan juga mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Terima kasih kepada **Ryas Aritza Rauf, Salwa Ainayah, dan Nur Rahma Dini** yang telah memberikan nasihat dan Semangat kepada penulis.
11. Terima Kasih teman seperjuangan, FKM Unhas angkatan 2017 (REWA).
12. Terima Kasih kepada **Kinanti Putty Windhamia** sahabat penulis kecil hingga sekarang yang telah memberikan saran dan nasihat dalam penyelesaiannya skripsi penulis
13. Terima Kasih kepada Indira Fanpage yaitu **Lathifah, Hana, Safa, Dinda Aulia, Dinda Luthfiah, Michelle, Alma, Indira, Nina, Morrin, dan Annisa CM** atas support dan hiburannya kepada penulis.
14. Terima Kasih Kepada MT UIN yaitu **Alma, Santi, Ale, Rania, Adila, Aisyah, dan Ista** atas supportnya kepada penulis.
15. Terima Kasih Kepada **Alya Aisha Nadine dan Dilla Hartono** yang selalu memfollow up kesehatan dan keberadaan penulis.

16. Terima Kasih kepad teman-teman PBL Lassang Barat I telah berbagi cerita dan pengalaman yang sangat tidak terlupakan selama masa PBL .
17. Terima Kasih kepada teman-teman KKN Tematik Banten-Jawa-Jakarta yang telah mewarnai kehidupan KKN Online ditengah Pandemi Covid-19
18. Terima Kasih kepada teman-teman magang di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.
19. Terima Kasih kepada diri penulis sendiri yang telah mampu menguatkan diri dan bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini ditengah drama Pandemi Covid-19.
20. Terima Kasih kepada pihak-pihak yang tak mampu ditulis satu persatu sebab telah mengukir kisah pada kehidupan penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik. Sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan, penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengucapkan mohon maaf sebesar-besarnya serta penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, tetap jaga kesehatan dan keselamatan

Makassar, Februari 2021

Andi Irba Haifah Ilmi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERSETUJUAN WAKTU	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan penelitian.....	9
D. Manfaat penelitian.....	9
BAB II	11
A. Tinjauan Umum Kinerja	11
B. Tinjauan Umum Kinerja Perawat.....	22
C. Tinjauan Umum Motivasi	26
D. Tinjauan Umum Rumah Sakit.....	36
E. Kerangka Teori.....	39
F. Sintesa Penelitian	40
BAB III	58
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian	58
B. Kerangka Konsep.....	63
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	63
D. Hipotesis.....	75
BAB IV	79

A. Jenis Penelitian.....	79
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	79
C. Populasi dan Sampel	79
D. Jenis Data dan Cara Pengumpulan Data	82
E. Pengolahan dan Analisis data.....	83
BAB V	86
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	86
B. Hasil Penelitian	88
C. Pembahasan.....	99
D. Keterbatasan.....	113
BAB VI.....	114
A. Kesimpulan	114
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Sintesa Penelitian	40
Tabel 4.1 Sampel Penelitian di RSUD Haji	81
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Terkait Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2021	87
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kebijakan dan Administrasi	89
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja	89
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Gaji dan Upah	90
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Penghargaan/Pengakuan	90
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Tanggung Jawab	91
Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Kesempatan untuk Maju	91
Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja	92
Tabel 5.9 Hubungan Kebijakan dan Administrasi Perusahaan dengan Kinerja Perawat.....	92
Tabel 5.10 Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Perawat	93
Tabel 5.11 Hubungan Gaji dan Upah dengan Kinerja Perawat	94
Tabel 5.12 Hubungan Penghargaan/Pengakuan dengan Kinerja Perawat	95
Tabel 5.13 Hubungan Tanggung Jawab dengan Kinerja Perawat	96
Tabel 5.13 Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja Perawat	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori39

Gambar 3.2 Kerangka Konsep50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Master Tabel
- Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian dari Fakultas
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari Dinas PMPTS
- Lampiran 6 Lembar Pengantar Penelitian di RSUD Haji Makassar
- Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 8 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Ditingkat dunia PBB bersama negara yang berpartisipasi memiliki 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) yang diharapkan dapat tercapai pada tahun 2030 demi keberlangsungan kehidupan dunia. Salah satu dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan terdapat kehidupan sehat dan sejahtera yang menjadi tujuan nomor tiga. Kehidupan sehat dan sejahtera merupakan dua kebutuhan yang fundamental bagi seluruh umat manusia dengan segala usia. Dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut, Indonesia termasuk negara yang ikut serta berpartisipasi dan mendukung tujuan nomor tiga di SDGs dengan menetapkan tiga pilar yakni paradigma sehat, pelayanan kesehatan, dan jaminan kesehatan nasional.

Pelayanan kesehatan merupakan upaya dalam organisasi yang diselenggarakan secara sendiri ataupun bersama-sama sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan penyakit dan memulihkan kesehatan individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat (Levey dan Lumba dalam Amelia dkk., 2016). Salah satu instansi pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Menurut Indarwati dan Phuoc berpendapat bahwa rumah sakit merupakan organisasi yang menyediakan pelayanan yang dimana tingkat kualitas diperlukan. Maka dari itu suatu rumah

sakit sangat diminta mampu menyediakan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien dalam pelayanan kesehatan.

Pendekatan untuk penilaian fasilitas pelayanan kesehatan salah satunya melalui sumberdaya manusia kesehatan yang berada diinstansi kesehatan (Isterina dkk, 2017). Dirumah sakit sendiri untuk mencapai visi dan misi, diperlukan keterampilan dan kemampuan SDM Kesehatan yang mampu mendiagnosa permasalahan dan mengintervensi sehingga didapatkan penyelesaian dari setiap permasalahan yang menjadi tugas pokok dan fungsi. Tenaga kesehatan merupakan salah satu dari sumber daya manusia kesehatan di rumah sakit. Menurut Undang-Undang No. 36 tahun 2014 tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Terdapat laporan oleh *World Health Organization* (2006) yang mengatakan bahwa tenaga kesehatan berkontribusi mencapai 80% pada keberhasilan pembangunan kesehatan (Kurniati dan Efendi, 2012 dalam (Paruntu and Tilaar, 2015). Hasil survei yang dilakukan oleh Pusat Informasi Kesehatan (PIK) mengenai kualitas pelayanan kesehatan pada tahun 2000, diperoleh informasi dari 87000 masyarakat yang diwawancarai pada tiga daerah yang dipilih secara acak yaitu, Jakarta, Makassar dan Pulau Bali terdapat 67% pasien tidak puas terhadap pelayanan kesehatan, sementara hanya 23% yang

menyatakan puas. Pelayanan kesehatan dirasakan paling rendah kualitasnya menurut survei tersebut adalah bidan dan tenaga perawat (Hasniah, Nurhayani and Amir, 2016). Maka dari itu tenaga perawat sebetulnya memiliki nilai khusus bagi pasien terhadap kinerjanya, sebab keberadaannya yang harus terus tersedia selama 24 jam.

Istilah kinerja perawat sering kali berkaitan dengan pekerjaan perawat yang menghasilkan suatu gambaran hasil pekerjaan tersebut. Menurut Robbins kinerja dapat ditentukan dengan melihat faktor kemampuan, kesempatan, dan motivasi. Pendapat dari Earls tahun 2004 kinerja yang baik mampu menurunkan biaya personel, meningkatkan profitabilitas organisasi dan membangun loyalitas pasien. Akan tetapi sebaliknya apabila kinerja perawat menurun maka akan menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan seperti mengganggu standar perawatan pasien, keterlambatan dan kelalaian dalam bekerja, keterlambatan, dan meningkatnya jumlah keluhan pasien (Apex-apeh dkk. 2020). Oleh karena itu dengan adanya penilaian kinerja mampu melihat tingkat produktifitas seorang perawat apakah akan lebih efektif dimasa yang akan datang. Berdasarkan Permenkes no. 26 tahun 2019 pasal 24 berbunyi Dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola Pelayanan Keperawatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c, Perawat berwenang:

- a. melakukan pengkajian dan menetapkan permasalahan;
- b. merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pelayanan Keperawatan, dan

c. mengelola kasus.

Berdasarkan penelitian Stanley (2012) dalam penelitiannya mengamati bahwa perusahaan aktif mencari keunggulan kompetitif salah satunya dengan motivasi yang mampu mempertahankan bakat dan kinerja. Tidak peduli lingkungan ekonomi, tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang menarik dan memotivasi; tempat karyawan ingin tinggal, tumbuh dan menyumbangkan pengetahuan, pengalaman, dan keahlian mereka (Apex-apeh dkk. 2020). Rendahnya motivasi mampu membawa dampak negatif bagi pekerja individu tenaga kesehatan, fasilitas, dan sistem kesehatan secara keseluruhan. Hal ini terbukti bahwa terdapat 60,9% perawat di Turki dilaporkan berniat berhenti dari tempat kerjanya dalam waktu satu tahun, hal ini terjadi sebab kurangnya motivasi kerja terhadap mereka (Deressa and Zeru, 2019).

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan, kekuatan yang menghasilkan sebuah perbuatan ataupun tindakan. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak manusia untuk bertindak dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebabnya sebuah perilaku. Sehingga secara tidak langsung motivasi dapat menjadi dasar untuk mencapai kesuksesan pada berbagai segi pencapaian kehidupan melalui kemampuan dan kemauan. Kondisi seperti itu mampu didapatkan dari manusia itu sendiri (Motivasi intrinsik) ataupun dari orang lain atau faktor luar (motivasi ekstrinsik).

Tahun 2020 ini seluruh dunia sedang dilanda bencana pandemi Covid-19. Indonesia sendiri telah dilaporkan sebagai negara yang terinfeksi virus

SARS-CoV-2. Presiden Republik Indonesia telah menyatakan status penyakit ini menjadi tahap Tanggap Darurat pada tanggal 17 Maret 2020. Seluruh pemangku kepentingan baik dari pusat hingga daerah, lembaga maupun organisasi, serta mitra pembangunan harus berperan aktif dalam menangani Covid-19 yang sangat berdampak bagi seluruh aspek.

RSUD Haji Makassar menjadi salah satu dampak dari Covid-19 ini padahal rumah sakit ini bukan termasuk rumah sakit rujukan utama Covid-19. Penurunan kunjungan ditahun 2020 juga terjadi dimana pada triwulan pertama tahun 2020 berjumlah 3281 namun pada triwulan kedua mengalami penurunan menjadi 317. Berdasarkan berita Fajar pada bulan Agustus 2020, kurangnya pasien berdampak kepada pendapatan rumah sakit yang padahal sumber gaji *outsourcing* murni dari BLUD rumah sakit bukan APBD (Mirsan, 2020). Pada awal tahun 2020 tercatat satu perawat RSUD Haji memutuskan untuk berhenti. Kemudian daripada itu terdapat pula absensi dari perawat rawat inap yang tidak mencapai target yaitu 100% pada bulan Januari Februari yaitu 79% dimana Covid-19 belum melanda wilayah Makassar. Semenjak Covid-19 proses absensi melalui *fingerprint* sudah tidak pernah digunakan. Adapun wawancara sekilas dengan bagian keperawatan dimana hal tersebut mempengaruhi kehadiran perawat terkait ketepatan waktu dan keterlambatan para perawat sebab sistem manualisasi dengan tanda tangan yang tidak mencantumkan waktu kehadiran perawat secara otomatis.

Pada tahun 2019 sendiri Suriyani dkk melakukan wawancara pada perawat rawat inap RSUD Haji Makassar dimasing-masing ruangan Rinra sayang lt.1, Rinta sayang lt.2, Ar-raodah lt.3. Hasil daripada observasi tersebut yaitu saat melakukan timbang terima kadang ada salah satu perawat yang tidak mengikuti sebab keterlambatan kehadiran saat waktu dinas atau bahkan cepat pulang sebelum timbang terima dilakukan. Timbang terima biasa dilakukan ketika pergantian shift atau operan pada perawat dimana menyampaikan informasi selama perpindahan perawat yang berkelanjutan tentang pertanyaan, klarifikasi, dan konfirmasi pasien. Pada penelitian ini mengungkapkan bahwa kurang disiplinnya terkait waktu dinas yang menjadi salah satu faktor pemicu sehingga pelaksanaan operan tidak dilaksanakan sesuai prosedur yang ada.

Berdasarkan profil tahun 2020 RSUD Haji Makassar memiliki perencanaan pengembangan layanan (*apin&traumalogy*), pelayanan rawat jalan (17 Poliklinik), pelayanan rawat inap, pelayanan penunjang, dan pelayanan administrasi. Pada rawat inap memiliki lima kelas ruang perawatan dengan jumlah 198 tempat tidur. Jumlah perawat di rawat inap RSUD Haji sendiri berjumlah 183 perawat pada bulan November 2020. Namun menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2014 Jumlah kebutuhan tenaga keperawatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) huruf c sama dengan jumlah tempat tidur pada instalasi rawat inap. Apabila diikuti peraturan menteri kesehatan no.56 tahun 2014 maka terdapat kesenjangan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur rawat inap (Profil RSUD Haji Makassar 2020)

Semenjak 2018-2019 tenaga keperawatan RSUD Haji Makassar mendapatkan pelatihan berjumlah 91 orang, yang dimana pada tahun 2018 terdapat 11 perawat yang mengikuti pelatihan dan 80 perawat mengikuti pelatihan pada tahun 2019. Meskipun mengalami peningkatan pada jumlah perawat yang mendapatkan pelatihan namun jumlah tersebut hanya sekitar 43% dari seluruh total perawat. Maka dari itu saran pada Laporan Kinerja RSUD Haji Makassar, peningkatan SDM keperawatan melalui pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja dibutuhkan untuk mempengaruhi kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang baik pada pasien.

Sebuah hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifki Zainaro dkk yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat 2017 terdapat hubungan antara kinerja dengan motivasi kerja perawat. Pada penelitian ini 53,3 % atau 32 perawat disuatu rumah sakit memiliki motivasi kerja yang kurang, sedangkan pada pelaksanaan kinerja terdapat 56,7% atau 34 perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini disebabkan karena perawat beranggapan pekerjaan rutinitasnya menjadi membosankan dan menjenuhkan serta imbalan yang diterima tidak sesuai dengan harapan sehingga menurunkan semangat kerja.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Netanya dkk terkait Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panglima Sebaya Tanah Grogot Kalimantan Timur membuktikan bahwa

terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Pada penelitian ini banyak perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik di rumah sakit. Namun, hasil penelitian ini terdapat 22 responden yang memiliki motivasi baik tetapi kinerjanya kurang baik, yang berarti perawat hanya mempunyai motivasi namun tidak memiliki tindakan dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Pada keperawatan, motivasi memiliki peran penting sebab perawat merupakan kelompok profesional terbesar yang banyak memiliki kontak langsung dengan pasien. Akibatnya, termotivasinya perawat telah terbukti membawa antusiasme tertinggi dalam merawat pasien dan menyediakan perawatan kesehatan yang sesuai standar asuhan keperawatan (Galletta dkk. 2016). Berdasarkan uraian diatas tentunya terdapat perubahan yang drastis akibat pandemi covid-19 yang terjadi seluruh dunia. Sebagai rangka dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan kinerja perawat sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan di fasilitas pelayan kesehatan yaitu RSUD Haji Makassar. Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di rawat inap RSUD Haji Makassar tahun 2021”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan umum

Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar

2. Tujuan Khusus

a. Mengetahui hubungan kebijakan dan administrasi dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar

b. Mengetahui hubungan kondisi kerja dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar

c. Mengetahui hubungan gaji dan upah dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar

d. Mengetahui hubungan penghargaan dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar

e. Mengetahui hubungan tanggung jawab dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar

f. Mengetahui hubungan kesempatan untuk maju dengan kinerja perawat rawat inap RSUD Haji Makassar

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Memberikan sumber informasi dan masukan kepada rumah sakit terkait upaya strategi peningkatan motivasi terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Haji Makassar

2. Bagi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat

Menambah bahan pustaka sebagai bahan pengembangan ilmu dan pendidikan. Khusus pada bidang ilmu kesehatan masyarakat.

3. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan dari mengaplikasikan teori-teori materi yang telah disampaikan saat berada dibangku kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kinerja

1. Definisi kinerja

Bekerja ialah kegiatan manusia dalam upaya mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan yang terjadi tentunya untuk memenuhi suatu kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, dan memelihara hidup yang pada dasarnya semuanya sebagai upaya memenuhi tujuan hidup. Dalam proses bekerja tersebut seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja sama dengan sesuatu yang dicapai, prestasi, dan juga kemampuan kerja. Oleh karena itu kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Nursalam mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan standar tugas dalam suatu organisasi (Kumajas, Warouw and Bawotong, 2014). Stolovitch dan Keeps, 1992 dalam buku *Performance Appraisal* karya Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A dan Brigadir Jenderal Prof, Dato' Dr. Ahmad Fawzi Mohd. Basri menjelaskan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerja yang diminta. Kemudian kinerja menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu fungsi dari motivasi dan

kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat atau pekerjaan, kemampuan tertentu (Rivai and Bahri, 2005).

Setiono & Andjarwati (2019) menjelaskan kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode/waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Setiono and Andjarwati, 2017). Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan seperangkat hasil yang tercapai dan merujuk kepada tindakan pencapaian juga pelaksanaan pada pekerjaan yang diminta. Kinerja bermakna perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Jufrizen, 2017). Sinonim dari kinerja ialah perilaku, hal tersebut dikarenakan kinerja ialah sesuatu yang secara aktual strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran visi, misi, tujuan dan strategi organisasi (Zainaro dkk. 2017).

Meskipun kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang namun terdapat dasar kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Menurut Nawawi Handari kinerja ialah hasil pelaksanaan pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material sesuai dengan tugasnya (Kartika and Susanta, 2020). Maka dari itu istilah kinerja sering kali berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang bekerja tersebut memiliki suatu bentuk dan melihat seberapa banyak hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

Kinerja dapat dikatakan baik ataupun sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka dari itu kinerja seringkali merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Oleh karena dalam upaya peningkatan kinerja seseorang pada suatu perusahaan atau organisasi, pengetahuan terkait bidang pekerja sangat penting. Maka, faktor yang menandai kinerja merupakan hasil ketentuan dari kebutuhan yang dibuat pekerja, tujuan yang khusus, kemampuan kompleksitas, komitmen umpan balik, situasi, pembatasan, perhatian pada setiap kegiatan, usaha, ketekunan, ketaatan, kesediaan untuk berkorban, dan memiliki standar yang jelas (Rivai and Bahri, 2005).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor individu (pengetahuan, kemampuan, keterampilan, latar belakang, dll), faktor psikologis (persepsi, sikap, motivasi, dan kepribadian), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, dan

supervisi). Kemudian daripada itu menurut Nursalam (2015) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan faktor yang lainnya ialah faktor eksternal yang terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Prima, Oktaini and Putri, 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (Muda, Rafiki, & Harahap, 2014):

a. Stres kerja

Stres kerja timbul Ketika seseorang tidak dapat secara tepat mengkoordinasi sumber daya yang tersedia dan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pribadi. Stress kerja dapat berasal dari situasi lingkungan kerja yang mengancam individu. Beberapa perusahaan mungkin menuntut pencapaian tingkat pekerjaan tertentu, sementara karyawan mungkin tidak dapat menangani tugas yang diberikan.

b. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai kemauan atau keinginan untuk melakukan sesuatu, dikondisikan oleh aktivitas atau kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan. Motivasi meningkatkan keterlibatan kerja dengan membuat pekerjaan lebih bermakna dan

menarik serta fakta bahwa hal itu membuat karyawan lebih produktif dan meningkatkan prestasi kerja mereka selanjutnya.

Motivasi sangatlah penting, faktanya motivasi adalah salah satu faktor terpenting dan esensial untuk pencapaian kinerja pegawai. Motivasi untuk bekerja baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat esensial dalam kehidupan pekerja karena merupakan alasan mendasar dalam bekerja.

c. Komunikasi

Komunikasi ini mengacu pada tindakan, kontak, atau interaksi ganda antar individu dalam menyampaikan informasi, makna, dan pemahaman. Pentingnya komunikasi tidak dapat disangkal untuk organisasi seperti yang diterapkan pada kemampuan mereka. Dengan komunikasi yang efektif, suatu perusahaan dapat memiliki koordinasi yang baik antar tim. Dengan tidak terjalinnya komunikasi dengan baik maka akan menimbulkan kerusakan antar individu yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Untuk memperoleh kinerja yang baik, maka harus menunjukkan sikap inisiatif mengembangkan dan memberikan kesempatan untuk mempelajari keterampilan pada karyawan melalui proses komunikasi.

3. Definisi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan perusahaan sebagai upaya mengevaluasi performa kerja pegawai. Hasil dari penilaian kinerja ini sangat menguntungkan apabila dilaksanakan dengan benar, sebab memungkinkan perusahaan untuk membuat perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji, promosi, dan keputusan penempatan lainnya. Sehingga dengan adanya penilaian kinerja tentunya membantu manajerial SDM dalam mengambil keputusan terkait SDM baik penempatan hingga segi gaji. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat strategis untuk mengetahui hasil kerja pegawai apakah sesuai standar kinerja atau tidak.

Penilaian kinerja juga sebagai alat untuk mengetahui kelemahan maupun kekuatan dari pegawai. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu dalam menganalisis kinerja karyawan dan membuat suatu rekomendasi improvisasi dari kinerja pegawai. Sebagai langkah penilaian kinerja terdapat tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja yaitu tugas karyawan, perilaku karyawan, dan ciri-ciri karyawan. Adapun penilaian kinerja menurut Robbins (2006) sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah unit atau jumlah aktivitas kerja individu atau kelompok yang diselesaikan sesuai dengan standar kerja.
2. Kualitas kerja, mengacu kepada kesempurnaan pada hasil melaksanakan pekerjaan itu sendiri.
3. Ketepatan waktu, berkaitan dengan waktu penyelesaian tugas.
4. Kehadiran, ketaatan pada jadwal kerja
5. Kemampuan kerja sama, kemampuan saling bekerja sama dengan rekan sekerjanya.

Selain Robbins Sastrowiharjo (2006) dalam Friska Aprillia unsur pada penilaian kinerja yaitu:

1. Kesetiaan, tekad dan kesanggupan dalam menaati, melaksanakan, mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.
2. Prestasi kerja, kinerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
3. Tanggungjawab, kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang telah diserahkan secara baik dan tepat waktu
4. Kekuatan, menaati segala peraturan dan ketepatan yang telah ditentukan.

5. Kejujuran, ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan
6. Kerjasama, kemampuan untuk bekerjasama dengan teman sekerjanya dalam upaya menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga mencapai daya guna serta hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa, kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, atau melaksanakan suatu tindakan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan, dalam artian inisiatif.

Indikator kinerja atau penilaian kinerja adalah kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tercapainya suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impact*) (Bastian, 2005).

1. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sehingga mampu menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

2. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator manfaat (*benefits*) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Setiono & Andjarwati (2019), ada 5 indikator kinerja yakni:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dapat disebut dengan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna

dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap harinya dan sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

4. Tujuan Penilaian kinerja

Didalam buku karya Rivai dan Bahri (2005) pengaruh kuat tujuan penilaian kinerja dapat terbagi menjadi:

1. Pengaruh kualitas psikometrik dan penilaian
2. Pengaruh ketepatan *judgment*
3. Pengaruh proses penilai dan *judgment*

4. Pengaruh struktur dan praktik administratif.

Di great britain sendiri penilaian kinerja banyak digunakan untuk:

1. Meningkatkan kinerja
2. Menetapkan tujuan organisasi
3. Mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan.

Tujuan dari penilaian kinerja ini sendiri menurut Kasmir 2015 yaitu (Astuti, Prima and Lesmana, 2018):

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, dalam hal ini mampu mengetahui dimana kelemahan karyawan serta sistem yang harus digunakan.
2. Keputusan penempatan, mengetahui pegawai yang kurang mampu dalam menempati posisinya, perlu dilakukan pemindahan posisi dan sebaliknya bila terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang baik harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.
3. Perencanaan dan pengembangan karir, hasil penilaian kinerja mampu menentukan jenjang karir pegawai. Dalam artian ini berkaitan dengan promosi jabatan atau pangkat.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, hal ini ditujukan pada karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang masih kurang. Dengan adanya penilaian kinerja ini mampu mendongkrak kinerja pegawai.

5. Penyesuaian kompensasi, hasil dari penilaian kinerja ini sangat menguntungkan bagi pegawai yang memiliki peningkatan kinerja.
6. *Inventori* kompetensi pegawai, perusahaan memiliki simpanan data karyawan terkait kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Dari hal tersebut perusahaan mampu membuat peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.
7. Kesempatan kerja adil, karyawan yang memiliki kinerja baik akan diberikan suatu balas jasa atas jerih payahnya dalam kinerjanya yang meningkat.
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, hal ini tentunya mengurangi miskomunikasi yang akan memicu masalah pada perusahaan. Atasan akan mengoreksi hal yang harus dilakukan terhadap bawahannya yang kurang baik dalam kinerjanya.
9. Budaya kerja, karyawan tidak akan bekerja dengan semauanya sebab usahanya untuk meningkatkan kinerjanya.
10. Menerapkan sanksi, selain memberikan berbagai keuntungan pada pegawai, penilaian kinerja juga mampu menjadi saran hukuman atas kinerja pegawai yang menurun.

B. Tinjauan Umum Kinerja Perawat

Pada penelitian Jufrizen mengungkapkan bahwa tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia kesehatan terbesar di rumah sakit. Keberadaannya yang harus terus tersedia selama 24 jam memiliki nilai

khusus bagi pasien terhadap kinerjanya sebagai perawat. Istilah kinerja perawat sering kali berkaitan dengan pekerjaan perawat yang menghasilkan suatu gambaran hasil pekerjaan tersebut. Kinerja menurut Stolovitch dan keeps 1992 dalam buku *Performace Appraisal* karya Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.Adan Brigadir Jenderal Prof Dato Dr. Ahmad Fawzi Mohd. Basri, kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerja. Kinerja juga dikaitkan dengan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan meyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Robbins kinerja dapat ditentukan dengan melihat faktor kemampuan, kesempatan, dan motivasi.

Perawat berdasarkan peraturan menteri kesehatan no.56 tahun 2019 adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat memiliki tugas sebagai:

1. Pemberi asuhan keperawatan
2. Penyuluh dan konselor bagi klien
3. Pengelola pelayanan keperawatan
4. Peneliti keperawatan

5. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang
6. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Perawat sendiri merupakan profesi yang paling sering berinteraksi dengan pasien di rumah sakit. Menurut Mulyono dkk, kinerja perawat berfungsi sebagai tolak ukur dalam pelayanan kesehatan sehingga diperlukan pengkajian terkait kinerja guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien yang sehat maupun sakit (Salawangi, Kolibu and Wowor, 2018). Maka dari itu kinerja dari perawat juga mampu membawa pengaruh pasien terhadap mutu pelayanan kesehatan disuatu rumah sakit. Pemberian perhatian terhadap kinerja perawat sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Standar asuhan keperawatan merupakan suatu pernyataan yang menguraikan kualitas yang diinginkan terkait dengan pelayanan keperawatan terhadap klien. Standar asuhan keperawatan merupakan uraian dari pernyataan tingkat kinerja yang diharapkan sehingga kualitas struktur, proses dan hasil dapat dinilai. Dengan begitu artinya standar asuhan keperawatan juga pernyataan kualitas yang diinginkan dan dapat dinilai pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien atau klien. Hubungan antara kualitas dan standar menjadi dua hal yang saling terkait erat, karena melalui standar dapat dikuantifikasikan sebagai bukti pelayanan meningkat dan memburuk (Munandar, Rasyidin and Baharuddin, 2020). Kinerja klinis

perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor internal yaitu keterampilan dan motivasi perawat, sedangkan pada faktor eksternal dipengaruhi oleh supervisi, gaya kepemimpinan, dan monitoring (Mandagi, Umboh and Rattu, 2015).

Salah satu cara untuk melihat kinerja perawat yaitu dengan standar praktik keperawatan dimana dalam pengertiannya ialah harapan minimal dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif, dan etis. Standar praktik keperawatan merupakan komitmen dari profesi keperawatan sebagai upaya melindungi masyarakat terhadap praktik yang dilakukan oleh anggota profesi yang meliputi sebagai berikut (Ngesti W. Utami, S.Kp., dkk, 2016):

a. Standar I Pengkajian

Pengkajian adalah pengumpulan data kesehatan terhadap pasien yang dilakukan oleh perawat dengan sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan.

b. Standar II Diagnosa Keperawatan

Diagnosa keperawatan adalah proses menganalisa dari data pengkajian perawat untuk dirumuskan diagnosa keperawatannya.

c. Standar III Perencanaan

Perencanaan adalah pembuatan rencana perawat untuk tindakan keperawatan pasien sebagai upaya mengatasi masalah kesehatan dan meningkatkan kesehatan pasien.

d. Standar IV Pelaksanaan tindakan keperawatan (implementasi)

Pelaksanaan tindakan keperawatan adalah pengimplementasian tindakan yang diidentifikasi pada rencana asuhan keperawatan.

e. Standar V Evaluasi

Evaluasi adalah penilaian perkembangan pasien yang dilakukan oleh perawat terhadap tujuan dalam rencana asuhan keperawatan serta merevisi data dasar dan perencanaan.

C. Tinjauan Umum Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan, kekuatan yang menghasilkan sebuah perbuatan ataupun tindakan. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak manusia untuk bertindak dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebabnya sebuah perilaku. Sehingga secara tidak langsung motivasi dapat menjadi dasar untuk mencapai kesuksesan pada berbagai segi pencapaian kehidupan melalui kemampuan dan kemauan. Kondisi seperti itu mampu didapatkan dari manusia itu sendiri (Motivasi intrinsik) ataupun dari orang lain atau faktor luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi sering berkaitan erat dengan kemampuan, sehingga orang mengatakan ada kemampuan yang terkandung di dalam pribadi yang penuh motivasi. Tetapi tidak sedikit orang mengetahui bahwa yang mendasari seseorang termotivasi ialah harapan. Harapan adalah penyebab bagi sesuatu yang dihasilkan dan bahan bakar yang memberi tenaga kepada mesin.

Menurut *Institute of Manpower Studies* menyatakan Motivasi adalah satu dari enam kata yang paling sering digunakan dalam dokumen suatu organisasi perusahaan. Kata motivasi sendiri tampaknya memunculkan reaksi emosional luar biasa bagi banyak orang. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu hal yang diinginkan oleh banyak orang namun sebetulnya mereka masih belum sepenuhnya memahami apakah sebenarnya motivasi itu. Tidak dapat disangkal bahwa pencapaian luar biasa dari banyak orang lahir dan sangat melekat dengan daya motivasi diri.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Menurut Moorhead dan Griffin mengemukakan motivasi merupakan suatu rangkaian yang membuat orang terlibat dalam suatu tindakan, bukan beberapa tindakan perilaku lainnya. Motivasi menjadi salah satu hal sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan sukarela, senang hati, semangat karena dari dalam dirinya. Sehingga menjadi tugas manajer rumah sakit menciptakan kondisi kerja yang mampu membangkitkan dan memelihara keinginan yang bersemangat. Motivasi menurut Stephen P. Robbins (2017) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang dapat menyebabkan intensitas, arahan, dan usaha yang terus menerus pada individu dalam upaya mencapai tujuan. Kemudian motivasi juga didefinisikan oleh Robins dan Mary (2005), mereka menyatakan bahwa motivasi yaitu kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan

sejumlah individu (Kartika and Susanta, 2020). Maka dapat disimpulkan motivasi ialah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri untuk melakukan tindakan yang menyebabkan intensitas, arahan, serta usaha untuk mencapai tujuan guna memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

2. Teori Motivasi

Dalam manajemen, motivasi bersangkutan dengan perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital. Motivasi dapat dikatakan berbeda-beda bagi setiap orang karena tergantung faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manusia itu sendiri. Kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur dapat dikatakan sebagai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi. Teori Hirarki merupakan salah satu teori motivasi yang berasal dari Abraham H. Maslow. Pada teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah ke yang paling tinggi dari suatu hirarki. Dalam teori ini terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*), merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup, seperti contohnya sandang pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*), yaitu kebutuhan manusia yang dimana membutuhkan keamanan dan keselamatan dari bahaya fisik maupun emosional.
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*), yaitu kebutuhan untuk bersama dengan orang lain meliputi kasih sayang, persahabatan, penerimaan.

- 4) Kebutuhan penghargaan/pengakuan (*esteem*), terdapat dua penghargaan yang dimaksud dalam teori ini, yaitu penghargaan diri dan penghargaan dari luar atau dari lingkungannya. Pada diri sendiri seperti contohnya rasa percaya diri, otonomi, dan prestasi. Sedangkan dari luar atau dari lingkungannya seperti perhatian, pemberian hadiah, kompensasi, dll.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization*), merupakan kebutuhan yang tertinggi. Pada aktualisasi diri berkaitan dengan perkembangan kompetensi seseorang, meningkatkan kemampuan, dan segala hal dalam upaya memperbaiki diri sendiri. Biasanya wadah tempat bekerja seseorang memberikan fasilitas pelatihan kepada para pekerjanya.

Selain Teori Hirarki terdapat pula teori motivasi lainnya yaitu Teori Motivasi Prestasi oleh David Mclelland yang dikelompokkan menjadi tiga motif sebagai berikut:

- a. *Needs for Achievement*, merupakan dorongan mencapai kesuksesan seseorang untuk berprestasi berdasarkan tingkat kesempurnaan seseorang tersebut
- b. *Needs for Affiliation*, merupakan dorongan seseorang untuk menjalin hubungan secara akrab, seperti membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain.

- c. *Needs For Power*, merupakan dorongan kebutuhan untuk menguasai serta mempengaruhi orang lain sehingga tidak akan berperilaku sebaliknya.

Terdapat pula teori yang berdasarkan kepercayaan, teori ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg. Teori ini dikenal dengan teori dua faktor, hal ini dikarenakan penelitian yang temukan terdapat faktor yang menimbulkan kepuasan dan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan. Menurutnya terdapat perbedaan faktor yang meniadakan motivasi “*demotivate*” atau membalikkan “*turn-off*” dengan mengembalikan “*turn on*”. Menurutnya *demotivate* bersangkut paut dengan lingkungan kerja, seperti kebijakan dari perusahaan itu sendiri, kondisi kerja, upah, segi-segi kehidupan pribadi, status kerja, relasi kerja, gaya pengawasan yang diterima orang tersebut. Berikut adalah teori model dan faktor dari teori Herzberg:

- a. Pemeliharaan (*Maintenance Factor*), hal ini disebut juga sebagai *Hygiene Factor* merupakan faktor ekstrinsik yang dimana hakikat manusia memperoleh ketentraman diri. Pada faktor ini sebetulnya tidak mengakibatkan pertumbuhan kapasitas keluaran karyawan namun hanya mencegah kerugian dalam prestasi karyawan. Menurutnya apabila faktor ini kurang atau tidak diberikan maka akan banyak pegawai yang merasa tidak puas. Akan tetapi apabila faktor ini

dipenuhi yang timbul bukan kepuasan kerja namun tidak lagi tidak puas. Faktor pemeliharaan meliputi (Munandar, 2014):

1. *Company Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi perusahaan), meliputi derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku didalam perusahaan.
 2. *Working condition* (kondisi kerja), kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 3. *Wages and salaries* (Gaji dan Upah), derajat kewajaran gaji yang didapatkan sebagai imbalan dari kinerjanya.
 4. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi), kesesuaian hubungan yang dirasakan sesama tenaga kerja.
 5. Penyeliaan, kewajaran penyeliaan yang didapatkan tenaga kerja.
- b. Motivasi (*Motivation Factors*), karena *Hygiene Factors* tidak dapat dianggap sebagai motivator maka *motivation factors* menjadi pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri. *Motivation Factors* berkaitan dengan pekerjaan yang mencakup keberhasilan, pengakuan, peningkatan dan pertumbuhan pekerjaan, dan pekerjaan yang menantang. Maka dari itu *motivation Factors* berhubungan dengan beberapa aspek yang terkandung dari pekerjaan itu sendiri. Apabila faktor ini tidak dirasakan ada, maka sebetulnya yang dirasakan oleh tenaga kerja yaitu merasa tidak lagi puas terhadap

pekerjaannya, namun sebaliknya apabila faktor ini dirasakan ada, tenaga kerja akan merasa puas. Berikut faktor-faktor pada *motivation factors*:

1. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), meliputi besar dan kecilnya tenaga kerja mencapai prestasi kerja.
2. *Recognition* (penghargaan), meliputi memberikan pengakuan kepada tenaga kerja atau kinerjanya.
3. *work it self* (pekerjaan itu sendiri), meliputi besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja.
4. *responsibility* (tanggung jawab), meliputi besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan tenaga kerja.
5. *advancement* (kesempatan untuk maju), besar kecilnya tenaga kerja bisa maju dan berkembang atas kinerjanya.

Selanjutnya terdapat pula teori ERG dari Clayton P. Alderfer:

- a. *Existence* (keberadaan), yaitu kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi: kebutuhan psikologis (rasa lapar, rasa haus) dan kebutuhan rasa aman.
- b. *Relatedness* (kekerabatan), merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Teori ini mencakup semua

kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain, seperti: kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan.

- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti : pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

Teori lainnya yang merupakan teori motivasi yaitu teori X dan Y, yaitu:

1. Teori X atau teori konsesional, teori ini didasari pola pikir konvensional dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yang dimana hal ini manusia dianggap malas, tidak suka bekerja, tidak bertanggung jawab, dan hal negatif lainnya tentang manusia.
2. Teori Y atau teori potensial, merupakan teori yang memandang manusia secara positif ataupun optimis, yang dimana hal ini manusia dianggap rajin, aktif, bertanggung jawab, dan hal positif lainnya.

Terdapat pula teori sebab akibat yang dimana seseorang bekerja serta hasil yang telah dipekerjakannya. Teori ini biasa dikenal teori proses yang memiliki tiga teori motivasi proses yaitu:

- 1) Teori harapan (*expectacy theory*)

Teori ini bergantung pada hal yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Hal ini mengandung tiga variabel didalamnya yaitu:

- a. Daya tarik, sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil yang diperoleh pada penyelesaian tugasnya.
- b. Hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap hubungan antar tingkat prestasi kerja dengan pencapaian tertentu
- c. Hubungan antara usaha dengan prestasi kerja, yaitu seseorang berharap usahanya akan menjurus pada prestasi.

2) Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini menekankan bahwa setiap manusia menginginkan keadilan dalam pemberian prestasi maupun hukuman yang relatif sama.

3) Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)

Didasarkan atas hubungan sebab-akibat dengan pemberian kompensasi.

3. Tujuan Dan Fungsi Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Friska Aprilia, motif dikemukakan sebagai kecenderungan untuk beraktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Menurut Manullang (2004) dalam Jufrizen motivasi bert

C ujian untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan, hal ini supaya karyawan bekerja dengan segala daya dan upayanya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti dkk pada tahun 2018, Malayu S. P. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa tujuan motivasi pada organisasi sebagai berikut (Astuti, Prima and Lesmana, 2018):

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan pengadaan karyawan.
- 8) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 9) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 10) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-lata dan bahan baku.

Pada tingkat fungsinya, motivasi memiliki fungsi baik manusia yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi pada penelitian Syarifah Nur Zenah (2014) sebagai berikut (Zenah, 2014):

- 1) Sebagai energi atau penggerak bagi manusia, ibaratnya seperti bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Pengatur memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat satu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- 3) Sebagai pengatur arah serta tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yaitu motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

D. Tinjauan Umum Rumah Sakit

Berdasarkan Permenkes no.30 tahun 2009 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Apabila dibedakan jenis pelayanannya rumah sakit terbagi menjadi dua yaitu rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Pada rumah sakit umum terdapat empat klasifikasi rumah sakit umum yaitu rumah sakit kelas A, rumah sakit kelas B, rumah sakit kelas C, dan rumah sakit kelas D.

Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan terkait informasi SDM Kesehatan, RSUD Haji Makassar termasuk kelas B. Menurut Permenkes no. 30 Rumah sakit kelas B ialah rumah sakit memiliki pelayan

spesialis dan subspesialis. Kemudian lebih dari itu mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 4 (empat) penunjang medik spesialis, 8 (delapan) spesialis lain selain spesialis dasar, dan 2 (dua) subspesialis dasar.

RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi selatan merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jl. Daeng Ngeppe No.14 Kelurahan Jongaya, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar. Rumah sakit ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 16 Juli 1992, yang dimana rumah sakit ini sebagai kompensasi Musibah Terowongan Mina pada 2 Juli 1990. RSUD Haji Makassar sendiri memiliki visi yaitu “Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Islami, Terpercaya, Terbaik, dan Pilihan Utama di Sulawesi Selatan tahun 2020” dengan misi sebagai berikut:

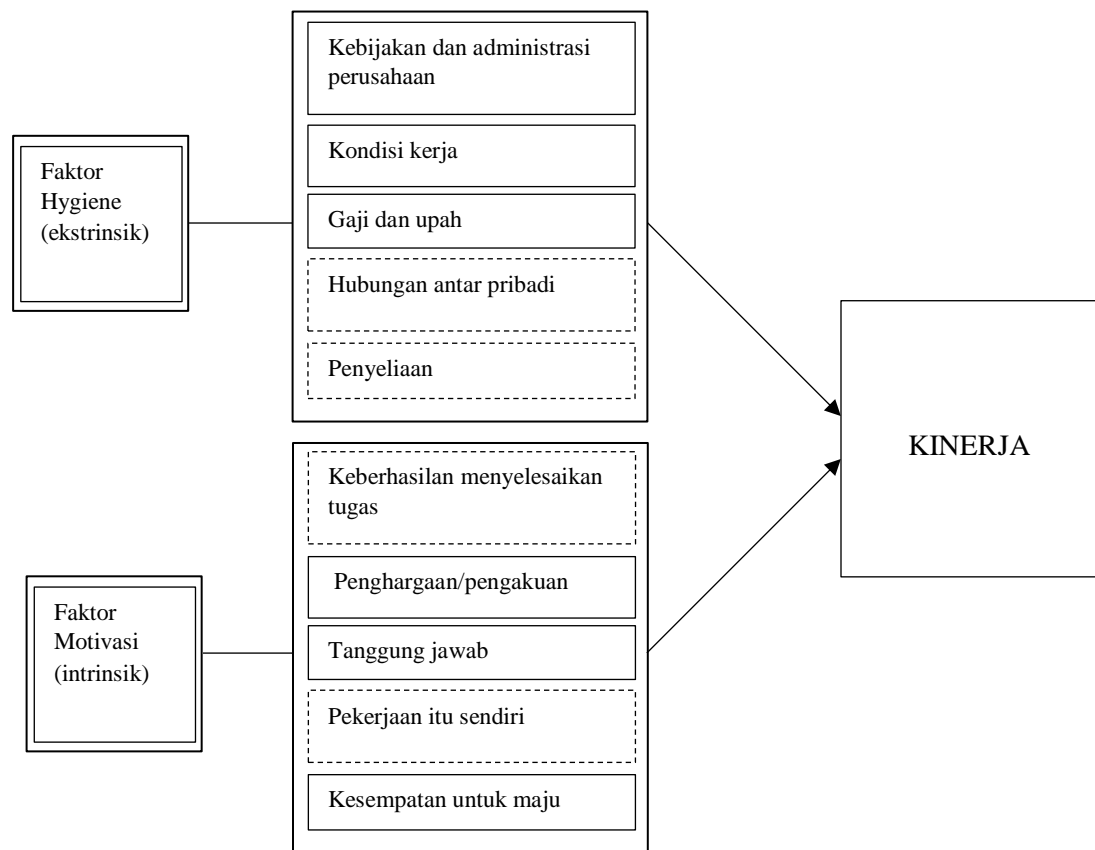
- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna dan rujukan berkualitas yang terjangkau oleh masyarakat.
- b. Menyelenggarakan pendidikan dan riset tenaga kesehatan berkarakter islami.
- c. Menyelenggarakan pola tata kelola pelayan kesehatan yang baik, akuntabel, berbasis *the ten golden habits*.
- d. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan sumber daya manusia serta mengembangkan dan meningkatkan saran dan prasarana rumah sakit.

- e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan sebagai aset berharga bagi rumah sakit.

Rumah sakit yang memiliki moto “kesembuhan anda adalah kebahagiaan kami, kebahagiaan anda adalah kebanggaan kami” ini memiliki 17 Poliklinik rawat jalan, dan tempat tidur berjumlah 219 tempat tidur pada ruang rawat inap termasuk ruang khusus ICU dan ruang khusus perinatologi. Pada Sumber daya manusia bidang kesehatan terdapat 46 dokter dimana 22 dokter umum dan 24 dokter spesialis, 138 perawat, 21 bidan, 12 apoteker dengan 5 asisten apoteker. Kemudian terdapat 7 fisioterapi, 14 staf gizi, 9 radiologi, 2 perawat gigi.

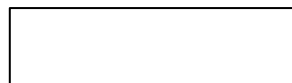
E. Kerangka Teori

Berdasarkan penelitian Herzberg terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan terhadap pekerjaannya yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori Frederich Herzberg dalam Munandar (2014)

Keterangan:



= Variabel yang diteliti



= Variabel yang tidak diteliti

F. Sintesa Penelitian

Tabel 2.1 Tabel Sintesa Penelitian

No.	Penulis/Tahun	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1	Cecilia O Apex-Apeh, Ikechukwu V.N Ujuatuonu, Joy I. Ugwu, Cynthia T. Olowu/2020	<i>Motivation and work environment as predictors of job performance among nurses</i>	<i>Convenience Sampling</i>	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	Penelitian ini membahas hubungan motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja. Dari penelitian ini motivasi kerja yang sangat berhubungan dengan kinerja perawat yaitu faktor ekstrinsik dengan hasil $\beta = .24$, $t(200) =$

					2.67, $p < .05$. Pada penelitian ini lingkungan kerja tidak mampu memprediksi kinerja pada perawat.
2	Rini Astuti, Oki Prima, Anugrah Lesmana/2018	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Metode penelitian asosiatif	Motivasi, beban kerja, dan kinerja	Terdapat hubungan yang searah antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja. Dengan nilai R Square sebesar 0,494 atau 49,4% yang berarti bahwa

					<p>hubungan antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) adalah rendah, sedangkan sisanya 50,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Pada motivasi kerja sendiri juga terdapat hubungan dengan kinerja. Dikarenakan</p>
--	--	--	--	--	---

					hasil thitung (2,587) > ttabel (2,042) dengan nilai signifikan 0,015 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
3	Ababe Tamirat Deressa, Getachew Zeru/2019	<i>Work Motivation and its effect on organizational performance: the case of nurses in Hawassa Public and Private Hospitals: Mixed Method Study Approach</i>	Mix metode	Motivasi kerja, Kinerja	terdapat 219 partisipan yang merespon pengaruh motivasi kerja, 67,9% (147) responden membuktikan terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja

					<p>organisasi dan 32,9% (72) responden membuktikan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi. Mayoritas (64,2%) menyatakan kinerja meningkat diikuti dengan semangat tim yang baik.</p>
4	Maura Galletta, Igor Portoghes,	<i>The Effect of Work</i>	Cross-Sectional	Motivasi, Kinerja	Terdapat hubungan antara

	Sergio Pili, Maria Fracesas Piazza, Marcello Campagna/2016	<i>Motivation on a Sample of Nurses in an Italian Healthcare Setting</i>			motivasi kerja dengan kinerja.
5	Hasniah, Nurhayani, Muh Yusran Amir/2016	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Salewangan Maros	Penelitian kuantitatif dengan rancangan cross-sectional	Insentif, Kondisi kerja, supervisi, hubungan interpersonal	Terdapat 18 responden menunjukkan insentif memiliki hubungan dengan kinerja. Kemudian terdapat 38 responden yang mengatakan kondisi kerja kurang baik

					<p>namun hanya ada empat responden yang memiliki kinerja baik, 15 responden memiliki kinerja yang kurang baik. Pada segisupervisi 15 responden mengatakan supervisi mereka baik, namun hanya terdapat dua responden yang mempunyai kinerja yang</p>
--	--	--	--	--	---

					baik sedangkan 13 responden memiliki kinerja yang kurang baik. Dan pada hubungan interpersonal menunjukkan 19 responden mempunyai hubungan interpersonal yang baik, 17 responden memiliki kinerja yang baik dan dua responden memiliki kinerja
--	--	--	--	--	--

					yang kurang baik.
6	Jufrizen/2017	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan.	Pendekatan kuantitatif, dengan pendekatan permasalahan penelitian bersifat asosiatif.	Kemampuan, motivasi, kinerja	Terdapat hubungan kemampuan dengan kinerja perawat, dengan t -hitung (3,249) > t -tabel (1,995) dan nilai probabilitas (0,002) < ? (0,05). Kedua terdapat hubungan antar motivasi terhadap kinerja dengan nilai t -hitung (5,310) >

					t-tabel (1,995) dan nilai probabilitas (0,000) < ? (0,05).
7	Winda Kartika, Hari Susanta/2020	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)	Penelitian menggunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif	Motivasi, Pelatihan, Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat dengan nilai F hitung 34,047 dengan signifikansi 0,00 < 2,37.
8	Fisella Wilfin Kumajas, Herman Waraouw, Jeavery Bawotong/2014	Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat	Penelitian survei analitik dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> .	Kinerja perawat, karakteristik individu	Terdapat hubungan umur, tingkat pendidikan,

		di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binang kang Kabupaten Bolaang Mongondow			masa kerja, dan status pernikahan dengan kinerja perawat di rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binang kang.
9	Fergie M.Mandagi, Jootje M.L Umboh, Joy A.M. Rattu/2015	Analisis Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum	Penelitian menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> .	Kinerja Perawat, Motivasi	Pada penelitian ini penghargaan merupakan variabel yang paling berperan terhadap kinerja perawat dengan nilai OR = 16,5 (CI 95% = 3,4-91,0)

		Bethesda GMIN Tomohon			dibandingkan supervisi (OR = 0,4; CI 95% = 0,0-3,9).
10.	Arief Munandar, Rasyidin, Baharuddin/2020	Pengaruh Manajemen Waktu Kompensasi Terhadap Asuhan Keperawatan Melalui Motivasi kerja perawat diruang Perawatan RSUD Daya Kota Makassar	Penelitian kuantitatif dengan survey dan pendekatan <i>cross-sectional</i>	Manajemen waktu, Kompensasi, motivasi	Manajemen waktu berpengaruh langsung asuhan keperawatan melalui motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap asuhan keperawatan melalui motivasi kerja perawat

11	Rezi Prima, Sisca Oktaini, Silvia Adi Putri/2020	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit	Penelitian ini menggunakan deskripsi korelasi dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> .	Beban kerja, kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 19 responden dengan beban kerja sedang, 14 responden dengan kinerja yang baik. Lima orang dengan kinerja tidak baik. Kemudian terdapat 25 responden dengan beban kerja berat dimana 19 responden memiliki kinerja
----	--	---	--	----------------------	---

					yang tidak baik dan enam responden kinerjanya baik. Uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,003$ dimana terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja.
12	Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, Ribka Wowor/2018	Hubungan motivasi kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Liun Kendage	Penelitian ini bersifat observasional analitik dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> .	Motivasi kerja, kinerja	Hasil ukur dari penelitian ini terdapat 62 perawat memiliki kinerja yang baik sedangkan 2

		Tahun Kabupaten Sangihe			perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Uji statistik diperoleh $p=0,076$ dimana p lebih besar dari nilai α (0,05). Oleh sebab itu tidak terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja.
13	M. Arifki Zainaro, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, Prima	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat	Penelitian Kuantitatif dengan	Motivasi, kinerja	Penelitian ini menunjukkan terdapat 32 responden

	Dian Furqon, Kiramah Wati/2017	Pelaksana d Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017.	pendekatan <i>cross-sectional</i> .		memiliki motivasi yang kurang baik, kemudian terdapat 34 responden memiliki kinerja yang kurang baik. Maka dari itu terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai p = 0,000 dan OR=16.200
14	Syarifah Nur Zenah/2014	Hubungan Pemberian Insentif dengan	Penelitian asosiatif	Insentif, Motivasi	Hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara

		Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda			insentif dengan motivasi kerja dengan nilai tabel yakni $0,981 > 0,356$ maka diterima dan ditolak
15	Iskandar Muda, Ahmad Rafiki, Martua Rezeki Harahap/2014	Factors Influencing Employees ' Performance : A Study on the Islamic Banks in Islamic Science University of Malaysia	Metode penelitian Kuantitatif	Stress Kerja, Motivasi, dan Komunikasi, Kinerja	Hasil penelitian ini terdapat 59,3% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dihubungkan dengan stres kerja, motivasi, dan komunikasi. Melalui uji F

		University of North Sumatera			stres kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan uji T variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja secara parsial begitupun dengan komunikasi.
--	--	------------------------------	--	--	--